

【本編】

教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針に関する
取組について 【令和7年度】

目次

「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」の目標と実績値について	5
1 目標に対する状況	5
・ 目標の達成状況（令和4年度～令和7年度）	6
・ 時間外在校等時間（月）45時間／80時間を超える教職員の割合（令和7年度・校種別）	7
・ 総合健康リスク及び年次休暇平均取得日数	10
2 現状の考察等	11
令和7年度の取組等について	12
視点1 学校における業務改善・支援体制の整備	12
1－ 1 各学校における業務改善の支援	12
1－ 2 学校給食費の管理のあり方	14
1－ 3 就学援助システムの効果的な運用	15
1－ 4 地域住民等との更なる連携の推進	16
1－ 5 校務の情報化の更なる推進	18
1－ 6 G I G A 端末を活用した学校業務の効率化の推進	20
1－ 7 研修体制の見直し	22
1－ 8 調査業務の見直し	24
1－ 9 留守番電話の設置	26

1－10	通知表に関する検討.....	27
1－11	押印の見直し及び連絡手段のデジタル化の推進	28
1－12	学校施設の効率的な管理運営	30
1－13	学校施設有効活用事業の見直し	31
視点2	チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保	33
2－1	教育課題に対応した教職員配置の工夫	33
2－2	学校事務職員の能力活用	35
2－3	教職員事務支援員等の効果的な配置	37
2－4	部活動指導員の配置	39
2－5	専門スタッフの効果的な配置の継続	40
2－6	法律相談弁護士の配置.....	43
視点3	働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進.....	45
3－1	教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革	45
3－2	出退勤時刻の管理.....	47
3－3	学校閉庁日の実施.....	48
3－4	部活動指導業務の見直しに向けた取組.....	49
3－5	ヘルスリテラシー向上の取組	51
3－6	多様な働き方の推進	54

3－7	学年始休業の変更.....	56
-----	---------------	----

「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」の目標と実績値について

川崎市教育委員会では、「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」の第1次取組期間（方針策定時～令和3年度）の取組状況を踏まえ、令和4年3月に策定した「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」（以下「第2次方針」（令和4年度～令和7年度）という。）に基づき、教職員が心身ともに健康を維持し、やりがいや誇りを持ちながら業務を遂行できるように、また、業務の役割分担・適正化を着実に行之、授業や学級経営、児童生徒指導等の本来的な業務に一層専念できる環境を整備するなどの取組を推進してまいりましたので、令和7年度の取組について報告いたします。

1 目標に対する状況

方針では、長時間勤務の是正とモチベーションの維持向上とのバランスを取りながら取組を進めるため、国が示した時間外在校等時間の上限の原則及び特例を踏まえた量的な目標設定に加えて、働きやすさに関する質的な目標を令和4年度から新たに定めて取組を進めてまいりました。第2次方針では、長時間勤務の是正はもちろん、教職員が心身ともに健康を維持し、やりがいや誇りを持ちながら業務遂行できる状態を目指すこととしていることから、これまでの時間外在校等時間に関する量的な目標に加えて、働きやすさに関する質的な目標も新たに決めました。

I 量的目標

《原則》

- ① 1 か月： 45 時間を超える教育職員の割合
- ② 1 年間： 360 時間を超える教育職員の割合

《臨時的な特別の事情による場合（特例）》

- ① 1 か月： 100 時間以上の教育職員の割合
- ② 1 年間： 720 時間を超える教育職員の割合
- ③ 直前の 1 か月～5 か月の期間を加えた各期間における 1 か月当たりの平均時間：
80 時間を超える教育職員の割合

- ④ 45 時間を超えた月数が年間 6 か月を超える教育職員の割合

原則①②及び特例①②④：「基準年度※」未満 かつ「前年度」未満とする。

特例③：可能な限りなくしていく。【重点目標】

※「基準年度」とは、学校業務が新型コロナウイルス感染症の影響を比較的受けていない期間と定義し、『令和元（2019）年4月～2月及び令和3（2021）年3月』とする。

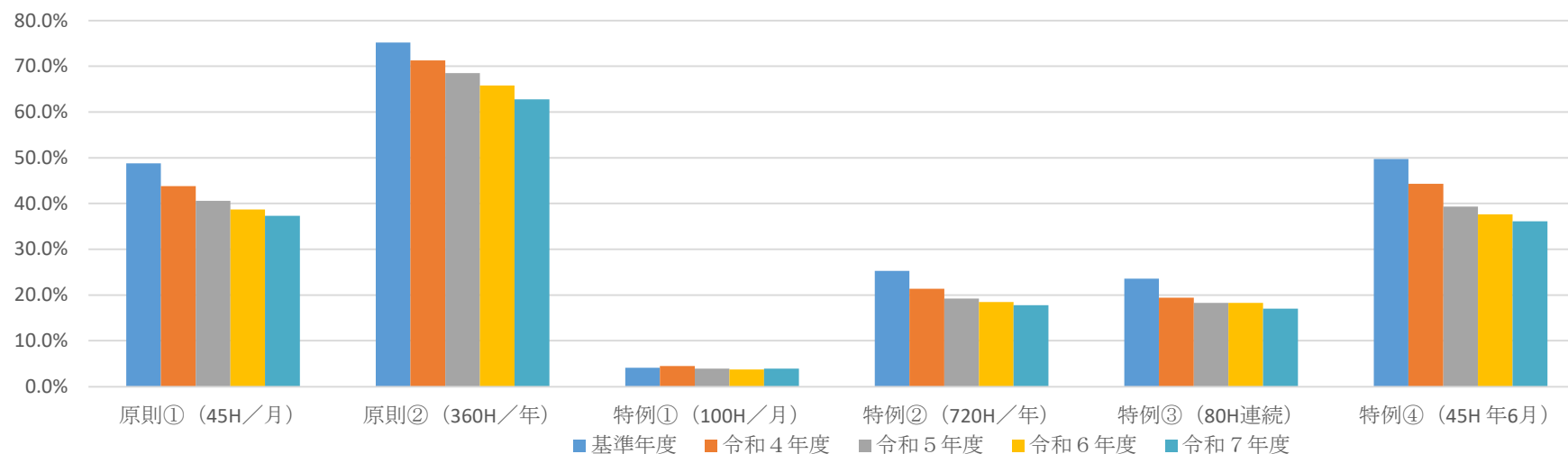
II 質的目標

- ① 「ストレスチェックの集団分析結果」について
「総合健康リスク」の平均を80以下とする。
- ② 「年次休暇の取得日数」について
平均取得日数：16日以上とする。

目標の達成状況（令和４年度～令和７年度）

	原則① 45h／月	原則② 360h／年	特例① 100h／月	特例② 720h／年	特例③ 80h（連続）	特例④ 45h(年６月)
基準年度	48.8%	75.2%	4.1%	25.3%	23.6%	49.7%
令和４年度	43.8%	71.3%	4.5%	21.4%	19.4%	44.3%
令和５年度	40.6%	68.5%	3.9%	19.2%	18.3%	39.3%
令和６年度	38.7%	65.8%	3.7%	18.5%	18.3%	37.6%
令和７年度	37.3%	62.8%	3.9%	17.8%	17.0%	36.1%

第２次方針期間の実績値の推移（全校種）



令和７年度の年間平均は、原則①、原則②、特例②、特例④は基準年度及び前年度より割合が減少しましたが、特例①は、基準年度より割合が減少したものの、前年度より増加しました。また「可能な限りなくしていく」と重点目標として設定している特例③は、基準年度及び前年度より割合が減少しました。

時間外在校等時間（月）45 時間／80 時間を超える教職員の割合（令和 7 年度・校種別）

45 時間超 80 時間の割

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
小 学 校	45.6%	39.9%	37.7%	8.8%	0.0%	33.8%	37.2%	21.1%	17.2%	16.6%	28.0%	30.5%	26.4%
中 学 校	36.7%	39.1%	38.2%	40.3%	12.9%	33.8%	37.8%	38.6%	40.0%	43.0%	41.5%	39.0%	36.7%
特別支援学校	19.6%	20.3%	17.1%	6.0%	0.0%	15.1%	18.1%	10.4%	10.9%	10.1%	14.4%	12.4%	12.9%
高等学校	31.7%	30.5%	33.0%	30.0%	17.2%	33.8%	33.1%	27.9%	27.1%	28.5%	23.5%	24.1%	28.4%

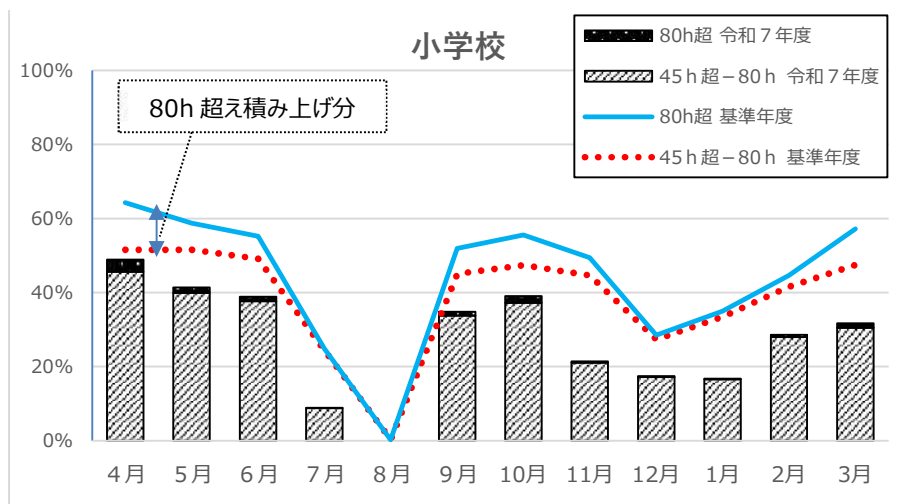
80 時間超の割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
小 学 校	3.3%	1.5%	1.2%	0.1%	0.0%	1.0%	1.8%	0.3%	0.2%	0.1%	0.6%	1.2%	0.9%
中 学 校	37.9%	32.3%	33.4%	22.7%	1.1%	41.6%	33.0%	24.3%	12.3%	11.5%	13.5%	25.6%	24.1%
特別支援学校	1.6%	0.9%	0.6%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%
高等学校	21.4%	19.5%	21.1%	9.3%	5.2%	18.5%	14.0%	16.4%	6.6%	9.9%	6.7%	12.5%	13.4%

※ 教職員とは、正規（再任用含む。）の校長、教頭及び副校長、総括教諭（養護及び栄養含む。）、教諭（養護及び栄養含む。）及び実習助手を指す。以下同じ。

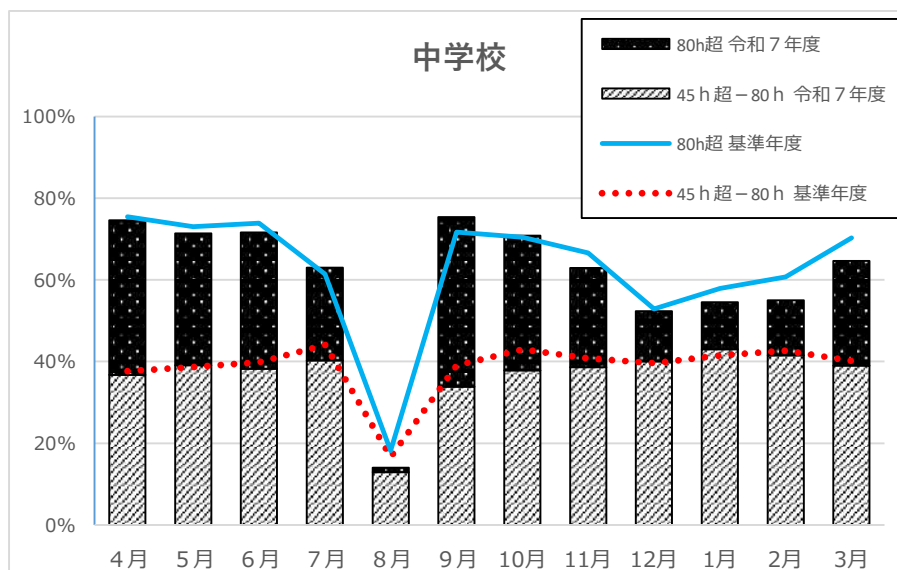
※ 時間外在校等時間とは、職員情報システムの出退勤管理の打刻データによる時間数から自己申告による自己研鑽時間を差し引いたもの。以下同じ。

時間外在校等時間（月）45 時間超～80 時間／80 時間を超える教職員の割合の推移（令和 7・基準年度）



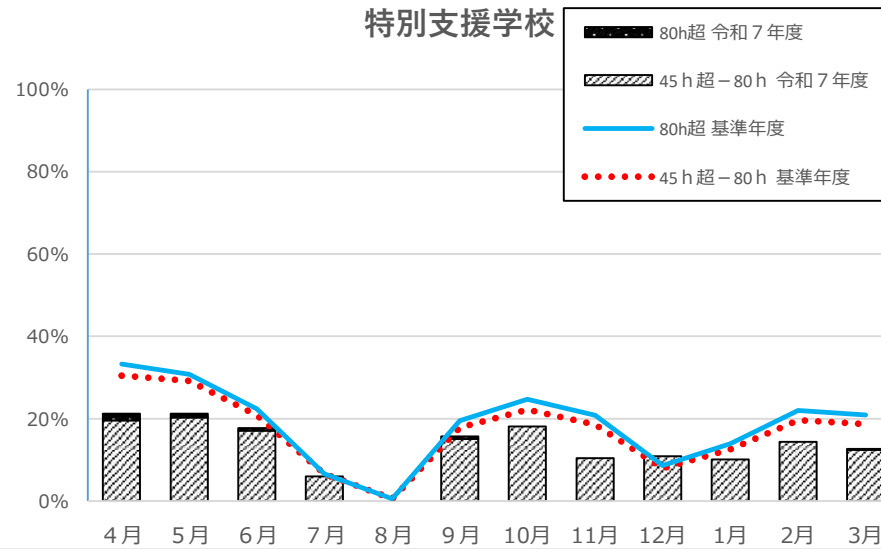
令和 7 年度の年間平均は、80 時間超、45 時間超ともに基準年度より割合が減少しました。

80 時間超の割合は、両年度とも 4 月の割合が最も高くなっており、その理由は、「授業準備」が最も多く、次いで「学年・学級経営」となっております。これは新年度への対応に伴う業務量増加や初任・異動等により授業準備に時間を要したことが主な要因であると考えられます。



令和 7 年度の年間平均は、45 時間超は基準年度より割合が減少しましたが、80 時間超は基準年度より僅かに割合が増加しました。令和 7 年度の 80 時間超の割合は、4 月から 6 月、9 月及び 10 月の割合が高くなっており、その主な理由は、「部活動・クラブ活動」、「成績処理」、「学年・学級経営」、「授業準備」等となっています。

特別支援学校

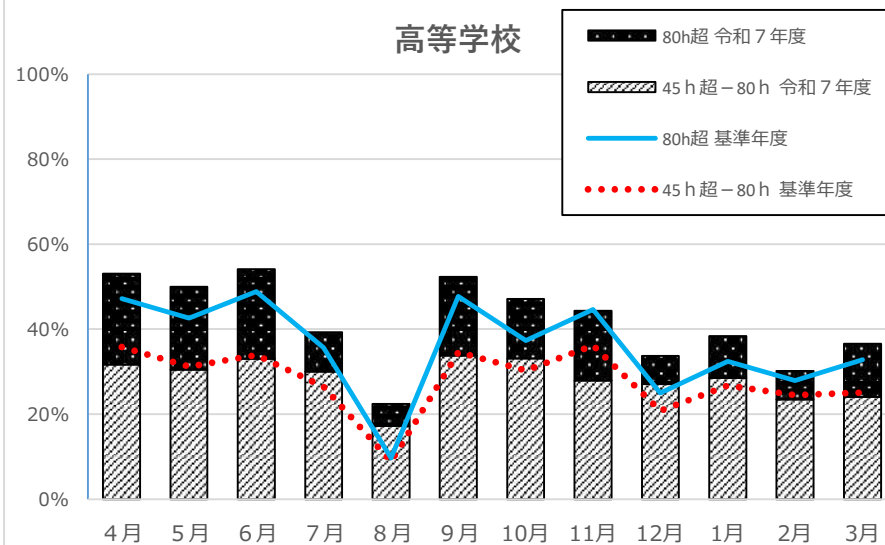


年間平均

年度区分	基準年度	令和7
80h 超	1.6%	0.3%
45h 超～80h	17.1%	12.9%

令和7年度の年間平均は、80 時間超、45 時間超ともに基準年度より割合が減少しました。令和7年度の80 時間超の割合は、4月から6月の割合が高くなっており、その主な理由は、「学年・学級運営」、「授業準備」、「学校経営」、「学校行事」等となっています。

高等学校



年間平均

年度区分	基準年度	令和7
80h 超	8.1%	13.4%
45h 超～80h	27.9%	28.4%

令和7年度の年間平均は、45 時間超、80 時間超ともに基準年度より割合が増加しました。令和7年度の80 時間超の割合は、4月、5月、6月及び9月の割合が高くなっています。80 時間超の理由は、年間を通じて「部活動・クラブ活動」が最も多く、次いで「成績処理」、「学校経営」、「授業準備」となっています。

総合健康リスク及び年次休暇平均取得日数

総合健康リスク※

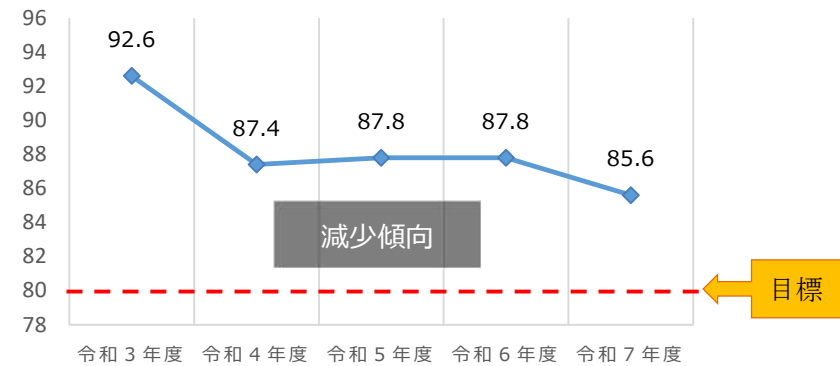
令和3年度実績	92.6
令和4年度実績	87.4
令和5年度実績	87.8
令和6年度実績	87.8
令和7年度実績	85.6

：

目標	80.0 以下
----	---------

※総合健康リスクは、健康問題のリスクを、全国平均を 100 として表したもので、例えば総合健康リスクが 120 の場合、健康問題が起きる可能性が、全国平均と比較して 20%増加していると判断できる。

$$\begin{aligned}
 \text{「総合健康リスク」} &= \text{「健康リスクA」} \times \text{「健康リスクB」} \div 100 \\
 &\quad (\text{仕事の量的負担} \cdot (\text{職場の支援} \\
 &\quad \text{コントロール度}))
 \end{aligned}$$

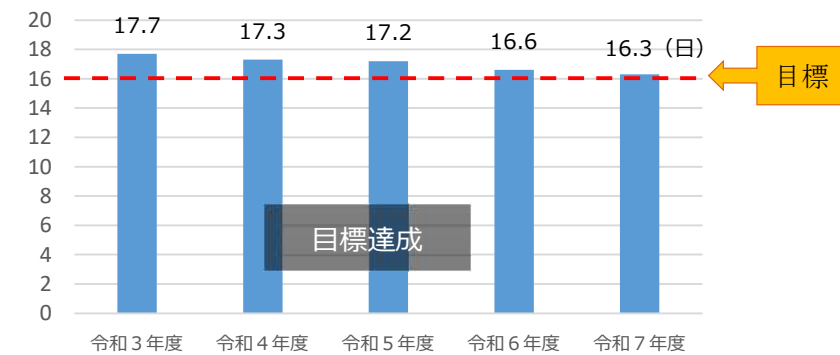


年次休暇平均取得日数

令和3年度実績	17.7 日
令和4年度実績	17.3 日
令和5年度実績	17.2 日
令和6年度実績	16.6 日
令和7年度実績	16.3 日

：

目標	16.0 日以上
----	----------



2 現状の考察等

令和7年度は、不登校児童生徒や特別支援学級に在籍する児童生徒など、支援が必要な子どもの数が過去最多となっており、教育的ニーズの複雑化・多様化に伴い、教職員は多岐にわたる対応が求められています。また、GIGAスクール構想の進展や生成AIの活用による教育DXの推進、更には、探求的な学びへの対応など、教職員に求められる役割が変化しています。そのような中、国においても、いわゆる給特法の改正を行うなど、教職員を取り巻く環境整備を進めており、本市においても、子どもたちに対してより良い教育を行うため、教職員の働き方改革、ウェルビーイングの向上が喫緊の課題となっています。

量的目標に照らして現状を見てみますと、令和7年度は、45時間を超える教職員の割合については、年間平均で37.3%となっており、前年度の38.7%を下回り、基準年度の48.8%を下回りました。重点目標としている直前の1か月～5か月の期間を加えた各期間における1か月当たりの平均時間が80時間を超える教育職員の割合は、年間平均で17.0%となっており、基準年度の23.6%、令和6年度の18.3%を下回っております。

平均時間外在校等時間につきましては、どの校種も4月から6月にかけて数値が高く、小学校の4月の80時間超の理由は、「授業準備」が最も多く、次いで「学年・学級経営」となっており、新年度への対応に伴う業務量増加や初任・異動等により、経験年数の浅い教員が授業準備に時間を要したものと考えられます。

中学校においては、更に、9月から10月にかけて数値が高くなっています。80時間超の理由は、2か月とも「部活動、クラブ活動」が最も多く、次いで9月は「成績処理」、10月は「授業準備」となっています。

高等学校においても、中学校と同様の傾向が見られ、80時間超の理由は、「部活動」が最も多く、次いで「成績処理」、「学校経営」、「授業準備」となっています。

質的目標については、総合健康リスクは、全国平均100と比較して85.6となっております。また、年次休暇の取得日数は、16.3日となっております。目標である年間16日を達成しています。

「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」に基づく取組を総合的に実施したことにより、量的目標である時間外在校等時間は、基準年度、前年度と比較して、全ての指標で減少傾向にあり、また、質的目標である総合健康リスクは減少傾向、年次有給取得日数は目標達成となっており、取組期間における目標は概ね達成しておりますが、時間外在校等時間に関する上限時間の基準（月45時間、年360時間）及び総合健康リスクについては未達成であるため、「未来を育む学校サポートプログラム」に基づき、引き続き、更なる取組を推進してまいります。

令和7年度の取組等について

視点1 学校における業務改善・支援体制の整備

教員が本来業務に一層専念できるよう、教員以外の職員が担うことができる業務や、より効率化を図ることができる業務について、積極的に整理・工夫を推進し、支援体制を整備しています。

1-1 各学校における業務改善の支援 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
業務改善支援、好事例の横展開 ICTの活用等による負担軽減の取組	業務改善支援、好事例の横展開（継続実施） ICTの活用等による更なる負担軽減の取組			

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

業務改善推進校を指定し、外部の専門的知見を活用した業務改善を実施するとともに、取組事例集を各学校へ配布しました。また、特別支援学校スクールバスの増車、学校へのモバイル端末導入、学校等ウェブサイトのCMS導入、欠席等連絡システム等、教職員の負担軽減につながる取組を実施しました。

【業務改善推進校】

（令和元（2019）年度）小学校4校（令和2（2020）年度）中学校3校（令和3（2021）年度）小学校14校、中学校7校

《取組の効果》

業務改善推進校において主体的な業務改善活動が行われ、その好事例の共有により各学校における改善意識を高める取組につながりました。また、スクールバスの増車やICTの活用により、早朝勤務や電話対応の減少、作業の簡略化等、教職員の負担軽減につながりました。

《令和7年度の取組》

- ・学校業務改善等支援として、業務改善等実践校を募集し令和7年度においては23校を対象にワークショップ等の個別支援を実施し、業務改善に係る意識改革及び各校に応じた取組案の意見出しと実践支援を図りました。
- ・教員のステージに合わせた研修を実施しました。（管理職にはチームビルディング、教務主任には働き方改革の進め方、若手教員にはタイムマネジメント等）

＜意識改革により導き出された主な取組例＞

【在校等時間の効率化・有効活用】

朝の打合せ、モジュールの活用、出張をできる限りなくしてオンラインでの対応、清掃回数の見直し、会議の見直し、清掃回数の削減

【時間外在校等時間削減に向けた意識改革】 バイアスからの脱却

《令和8年度の取組予定》

- ・学校業務改善等支援として、業務改善等実践校を募集し令和8年度においては22校を対象にワークショップ等の個別支援を実施します。
- ・教員のステージに合わせた研修を実施します。（管理職にはチームビルディング、教務主任には働き方改革の進め方、若手教員にはタイムマネジメント等）

1 - 2 学校給食費の管理のあり方 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
学校給食費の公会計化	継続実施			
学校給食費徴収事務の円滑な実施				
年度当初の給食費徴収システムの入力方法・作業期間について改善を実施				

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

令和3（2021）年度から学校給食費の公会計化を開始し、市が学校給食費の未納者対応を含めた徴収業務を行うとともに、制度や運用方法について、説明会やマニュアル等により学校に向け周知するとともに、必要に応じて改善を進めていきました。

《取組の効果》

学校給食費の徴収に係る教職員の負担が軽減するとともに、多様な納付方法により保護者の利便性が向上しました。

《令和7年度の取組》

- ・給食費徴収システムの仕様の見直しを行い、5月末までは限定的に喫食履歴を学校で直接修正できるようにすることで、新年度の学校における喫食管理の負担軽減につなげました。
- ・学校向け事務説明会を開催しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・学校向け事務説明会を開催します。
- ・引き続き学校の意見等を踏まえた更なる負担軽減策の検討を行います。

1-3 就学援助システムの効果的な運用 【継続】

～令和３年度 (２０２１)	令和４年度 (２０２２)	令和５年度 (２０２３)	令和６年度 (２０２４)	令和７年度 (２０２５)
システムの効果的な運用	継続実施			

《第１次取組期間（～令和３年度）の取組内容》

就学援助システムが平成３１（２０１９）年４月に本格稼働し、申請書の配布や不備書類等の対応を事務局が行うとともに、市税や福祉との情報連携等により事務の効率化を実現しました。

《取組の効果》

就学援助事務に係る学校対応業務について、教職員の負担が軽減されました。

《令和７年度の取組》

- ・システムから出力した申請書を対象世帯へ直接送付する、就学援助費の支給を原則保護者口座への振込とする等、学校現場の負担軽減を図ることを目的としたシステム運用を継続して実施しました。
- ・就学援助費の申請方法について、オンライン申請の導入とともに原則学校を経由しない形に見直しました。
- ・前年度末に認定世帯だった場合の申請を不要とする「継続申請」を導入しました。
- ・「申請しない」保護者からの意思確認の書類提出を廃止しました。

《令和８年度の取組予定》

- ・これまでの取組を継続して実施します。

1-4 地域住民等との更なる連携の推進 【拡充】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
学校運営協議会の設置拡充	56校	96校	136校	全校
地域教育コーディネーター設置	地域の状況を踏まえ51中学校区に順次設置			
地域と学校の連携体制の構築	継続実施			

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

学校運営協議会を拡充するとともに、中学校区地域教育会議を地域学校協働本部の役割を持つ組織として位置付け、地域と学校の連携体制の構築を推進しました。

【学校運営協議会設置校数】

（平成30（2018）年度）10校 （令和元（2019）年度）15校 （令和2（2020）年度）21校 （令和3（2021）年度）28校

《取組の効果》

学校運営協議会の設置拡充により、学校・家庭・地域の連携を強めることで、学校運営への理解が進み、ボランティアの依頼がしやすくなる等、学校運営に対するサポートが得られるとともに、地域の特色に合わせた教育活動が推進されました。

《令和7年度の取組》

- ・学校運営協議会の設置学校を拡充しました。（令和7年度新規実施校40校 計176校）
- ・全51中学校区中44中学校区で地域教育コーディネーターを設置しました。
- ・次期教育プランをテーマに川崎市地域教育ネットワーク推進会議を2回開催しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・学校運営協議会の効果的な活用を共有し、特色ある学校づくりを目指した学校運営ができるよう推進します。また、コミュニティ・スクール連絡会を通して、好事例を全市で共有します。
- ・より地域の教育力を発揮できるよう、地域教育コーディネーター同士の情報交換の機会を設けるなどの工夫を行いながら、学校運営協議会と一体的に取組を推進します。
- ・議題やテーマに応じた幅広い地域団体の参加を得ながら、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進に向けて、川崎市地域教育ネットワーク推進会議を2回開催します。

1-5 校務の情報化の更なる推進 【拡充】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
校務支援システムの導入・効果的な運用 業務端末統合に向けた検討・整理	継続実施			
	児童生徒の情報一元管理に向けた機能拡張			

《取組の背景》

学校・学級運営に必要な情報、児童生徒の状況を一元管理、共有できる校務支援システムを改善するとともに、学校に配置されている業務端末の統合に向けた検討を進め、更なる業務の効率化を目的としています。

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

令和2（2020）年度から新しい校務支援システムを稼働し、操作研修の実施やヘルプデスク開設等により、システム活用に向けた学校へのサポートを実施しました。また、複数配置されている端末の統合に向け検討しました。

《取組の効果》

校務支援システムにおける機能拡充により帳票類の作成が効率化されるとともに、連絡掲示板機能の活用により校内の情報共有がより容易になりました。

■ 校務支援システム改善により拡充した機能と効果

拡充機能	内 容	効果
週指導計画（週案）の作成	・授業の1単位時間（45分や50分）を、各教科等の特質に応じ、細かな単位（15分程度など）に分割して管理できる。	管理職、学級担任、教科担当の業務の効率化
基本データの活用	・システム内の基本データを、任意の名簿や帳票作成等、多様な用途に活用できる。	全教職員の業務の効率化

新学習指導要領への対応	・新学習指導要領に応じた成績処理や成績個票、通信票・通知表等の作成ができる。	学級担任の業務の効率化
調査票等 (進路指導関係帳票)	・システム内の情報と連携することで、進路指導に必要な帳票の作成が容易にできる。	進路指導業務の効率化
文書連絡・情報共有	・学校と教育委員会事務局、学校間での情報共有や文書提出・集約、アンケート調査・集計等を効率的に行うことができる。	全教職員の業務の効率化

≪令和7年度の実施≫
 ・校務支援システムの安定的な運用と効果的な活用を図るための研修を実施しました。
 ・関係課との情報連携により学校データを効率的に活用しました。
 ・業務端末統合等に向けた検討・整理を進めました。

≪令和8年度の実施予定≫
 ・校務支援システムの安定的な運用と各種機能の効果的な活用についての周知と研修を実施します。
 ・関係課との情報連携により学校データの効率的な活用を継続します。
 ・校務系と学習系の端末等の統合に向けた環境の設計をします。
 ・次期校務支援システム導入に向け、関係課と連携して検討を進めます。

1-6 GIGA端末を活用した学校業務の効率化の推進 【新規】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
GIGA端末の導入・学校での運用支援	研修の実施・学校での業務効率化に向けた支援・好事例の共有			
不登校児童向け「オンライン学習システム」試行	不登校児童向け「オンライン学習システム」導入			

《取組の背景》

GIGAスクール構想により、令和2（2020）年度に整備された端末を活用することで、教職員の業務の効率化が期待されることから、端末の学校での更なる有効活用に向けた支援等を行います。

また、増加傾向にある不登校の児童生徒に対し、ドリルソフトの活用等を進めているところですが、動画教材の活用等、ICTを活用した学習支援の一層の拡充が必要です。

《取組内容》

端末の活用や教育データ利活用等に向けた研修を実施し、教職員の端末活用のスキルを向上させるとともに、教職員間における情報共有や教材の再利用など業務の効率化につながった取組事例を紹介するなど、学校における業務効率化の取組を支援します。

また、児童生徒が主体的に学ぶことを支援する不登校児童向けのオンライン学習システムを導入します。

《取組の効果見込み》

学校等ウェブサイトやミマモルメと併用して、児童生徒への課題配付や保護者との連絡、校内での資料などの情報共有が円滑に行えるようになるほか、ウェブ会議システムを活用することで、会場までの移動時間等が大幅に削減されるなど、教職員の負担軽減につながると考えられます。

また、不登校児童に対する学習支援の充実や指導に係る教員の負担軽減につながると考えられます。

《令和7年度の取組》

- ・GIGAスクール構想推進リーダー向け研修での情報交換時における、好事例を共有（4月、8月、1月）しました。
- ・アンケートアプリ（Google forms）の操作研修（8月）を実施しました。
- ・「Google Workspace for Education plus」に新たに搭載された機能の操作研修（6月、7月、8月、10月）やFigma操作研修（6月、7月、8月）を実施しました。
- ・データ利活用に関わる研修（6月、7月、8月、10月）を実施しました。
- ・電話対応等（随時）、オンラインによる活用相談（月1回）を実施しています。
- ・不登校児童向け「オンライン学習システム」を活用促進しています。
- ・ICT支援員による学校ニーズに沿った支援を実施しています。

《令和8年度の取組予定》

- ・GIGAスクール構想推進リーダー向け研修での情報交換時における、好事例を共有（4月、8月、1月）します。
- ・Googleアプリ（Google Forms等）の操作研修（8月）を実施します。
- ・データ利活用に関わる研修（4月、8月）を実施します。
- ・電話対応等（随時）、オンラインによる活用相談（月1回）を実施します。
- ・不登校児童生徒向け「オンライン学習システム」の活用促進及び伴走型支援のモデル実施をします。
- ・生成AIに関わる研修（4月、7月）を実施します。
- ・ICT支援員による学校ニーズに沿った支援を実施します。
- ・GIGA端末におけるチャット機能を用いてGIGAスクール構想の推進に関する情報発信をします。

1-7 研修体制の見直し 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
研修内容に応じ、ICTを活用した研修を実施	見直しを継続的に実施			

《取組の背景》

教職員の資質・能力の向上のため、効果的な研修になるよう内容等の見直しを進めるとともに、研修の質を維持しながら、教職員の負担軽減を図ることを目的としています。

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

研修の質を維持しながら、eラーニングや動画配信による単方向型オンライン研修やウェブ会議システムによる双方向型オンライン研修の実施により集合型研修の回数を削減したり、研修時間の短縮をしたりしました。とりわけ、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、オンライン研修への切り替えを積極的に進めました。

また、校内におけるOJTの充実を推進できるように各研修のつながりを意識した取組やガイドブックとリーフレットを配布しました。

《取組の効果》

所属校において研修が受けられることにより、研修会場までの移動時間等が大幅に削減される等、研修の質を維持しながら、教職員の所属校での実務時間が増え負担軽減につながりました。

《令和7年度の取組》

- ・研修内容に応じてGIGA端末を活用した単方向型及び双方向型オンライン研修を実施しました。
- ・長期休業中（夏季）における在宅勤務による双方向型オンライン研修を実施（12回）しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・研修内容に応じてG I G A端末を活用した単方向型及び双方向型オンライン研修を実施します。
- ・長期休業中（夏季）における在宅勤務による双方向型オンライン研修を実施（10回）します。
- ・令和7年度の実施計画を継続実施します。

1 - 8 調査業務の見直し 【継続】

～令和３年度 (２０２１)	令和４年度 (２０２２)	令和５年度 (２０２３)	令和６年度 (２０２４)	令和７年度 (２０２５)
調査手法の見直し ・ 庁内共有ファイルサーバの全教職員への参照権限付与(令和元) ローカルフォルダ新設(令和元) ・ 調査依頼の運用ルールの徹底(令和２)	見直しを継続的に実施			
調査業務の見直し ・ 廃止４件、統合８件、回答項目等の見直し９件(令和２)	見直しを定期的実施			

《取組の背景》

「調査内容の重複感」や「調査・報告書の数の多さ」等から、教職員の勤務実態調査において、「調査・報告書作成等」が負担感を感じている業務として挙げられていました。

《第１次取組期間（～令和３年度）の取組内容》

学校への調査依頼の運用ルールを徹底するとともに、庁内共有ファイルサーバの全教職員への参照権限付与や、学校内での資料共有のためのローカルフォルダの新設を行いました。また、調査内容の精査や統廃合、調査手法や回数を見直しを行いました。

《取組の効果》

庁内共有ファイルサーバの利便性が向上するとともに、調査回数等を見直しにより、教職員の負担軽減につながりました。

《令和７年度の取組》

- ・ 調査業務による教職員の負担軽減に向けて、ＧＩＧＡ端末の活用による業務改善を検討しました。
- ・ 庁内共有ファイルサーバの活用方法について、教育委員会事務局内で改めて周知し、徹底を図りました。

《令和 8 年度の取組予定》

- ・ 庁内共有ファイルサーバの運用ルールを改めて周知し、徹底します。
- ・ G I G A端末やL o G oフォーム、Teams の活用等、教職員の負荷軽減につながるよう、調査業務の見直しを進めます。

1-9 留守番電話の設置 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
小学校・中学校・特別支援学校 全校に留守番電話を設置	継続実施			

《取組の背景》

共働き世帯等の増加等により、保護者や地域との連絡が勤務時間外になることが多く、また、教職員が在校していれば、どの時間帯でも応対することが多い中、勤務時間外の電話対応は、教職員が負担を感じる業務として挙げられていました。

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

留守番電話（自動音声メッセージ機能付）を市立小学校、中学校及び特別支援学校全校に設置し、勤務時間外における留守番電話による対応を実施しました。

（令和元（2019）年度）小学校113校（はるひ野小学校除く）及び特別支援学校全校
（令和2（2020）年度）はるひ野小学校及び中学校全校

《取組の効果》

勤務時間外の電話連絡対応が縮減され、授業準備等に専念できるようになるとともに、勤務時間を意識した働き方への意識改革につながりました。

《令和7年度の取組》

- ・これまでの取組を継続して実施するとともに、川崎高等学校へのモデル実施に向けた調整を行いました。

《令和8年度の取組予定》

- ・川崎高等学校への設置を進めるとともに、その効果を踏まえ、他の市立高等学校に順次取り組んでまいります。

1 - 10 通知表に関する検討 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
通知表作成に関する課題整理	通知表に関する見直しの検討			

《取組の背景》

「通知表の作成」は、平成29（2017）年度に実施した勤務実態調査において「負担感を感じる業務」として挙げられており、業務改善推進校アンケートや、規則で定めた時間外在校等時間の上限を超過した場合の事後検証においても、「負担感を感じる業務」となっていました。また、国からの通知においても、「教師が教科のための「記録」に労力を割かれて、指導に注力できない」等、課題を指摘し、学習評価（通知表）の改善の方向性を示しています。

一方で、通知表の作成は、教員の指導の改善を図る上で欠かせないものであると同時に、通知表を通じて、学校から保護者に児童の学習状況を伝えるとともに、今後の指導指針を共有する役割もあることから、その見直しに当たっては、慎重に検討する必要があります。

《取組内容》

通知表作成に係る教員の負担軽減に向け、保護者の理解を得ながら検討を進めていきます。

《取組の効果見込み》

教職員の負担が軽減され、教育活動の充実につながると考えられます。

《令和7年度の取組》

- ・ 小学校においては、令和6年度に実施した、前期の通知表所見欄の記載廃止の取組を継続しました。
- ・ 小中学校においては、令和6年度に実施した、通知表への押印廃止の取組を継続しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・ 引き続き、取組を推進していきます。

1-11 押印の見直し及び連絡手段のデジタル化の推進 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
保護者等に求める押印の見直し 連絡手段のデジタル化の推進	押印見直し及び連絡手段のデジタル化の運用の徹底 庁内文書の効率化に向けた見直し			

《取組の背景》

デジタル時代に向け、書面主義、押印原則等の見直しが全国的に進む中で、令和2（2020）年度末に、学校が保護者等に求める押印の見直しや学校・保護者間の連絡手段のデジタル化の促進について取組を進めるよう通知しています。

《取組内容》

保護者等に求める押印の見直し及び連絡手段のデジタル化の運用の徹底を図ります。また、教育委員会事務局宛てや学校間の庁内文書についても、公文書管理規則等を踏まえて、効率化に向けた見直しを行います。

《取組の効果見込み》

押印の見直しに合わせ、デジタル化を進めることにより、保護者との連絡の迅速な情報共有と相互の負担軽減につながると考えられます。また、庁内文書の見直しも同様の効果が見込まれます。

《令和7年度取組》

- ・保護者と学校とのやりとりにおけるL o G oフォーム等の更なる活用を推進しました。
- ・次期電子申請システムの活用による手続のオンライン化を推進しました。
- ・学校の教職員向けにL O G Oフォームの操作説明会を開催しました。
- ・オンライン手続かわさき（e-KAWASAKI）によるオンライン申請を導入しました。
- ・L o G oフォーム等を活用した学校のD X化の好事例を取材し、市立学校全体に周知しました。

- ・次期電子申請システムの活用による手続のオンライン化について、検討を進めました。
- ・個人情報管理の面からも、各種申請に伴う口座情報等の登録について、保護者からの e-KAWASAKI による提出を実施しました。
- ・オンライン手続かわさき（e-KAWASAKI）によるオンライン申請を導入し、学校が保護者に配布する小学校新入生の学校給食申込書の配布・回収業務を改善しました。

《令和 8 年度の取組予定》

- ・オンライン手続かわさき（e-KAWASAKI）によるオンライン申請を活用した取組を継続していきます。
- ・個人情報管理の面からも、各種申請に伴う口座情報等の登録について、保護者からの e-KAWASAKI による提出を継続します。

1-12 学校施設の効率的な管理運営 【継続】

～R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
はるひ野小中学校 PFI 事業評価 学校施設における民間活用の検討	庁内調整 実施方針策定	契約 業務準備	包括管理業務（～R8） モニタリングによる効果検証	

《取組の背景》

はるひ野小中学校 PFI 事業でも高い評価を得た施設の維持管理業務水準の向上を全市立学校に普及させるとともに、かねてからの課題である職員の事務負担の軽減や業務生産性向上を図るため、3年間のモデル事業として麻生区内小中学校を対象に、民間のノウハウを活用して学校施設の安全・安心を確保しながら、効果的かつ効率的に維持管理を行うこととしました。

《取組内容》

麻生区内学校施設における維持管理業務、修繕業務を一括して民間事業者へ委託します。(令和8年度まで)

《取組の効果見込み》

- ・ 学校施設の維持管理水準の向上を図ります。
- ・ 教職員、事務局職員の事務負担等の軽減を図ります。

《令和7年度の取組》

- ・ 麻生区内学校施設包括管理業務（以下「麻生区モデル」という。）を実施しました（2年目）。
- ・ 麻生区モデルのモニタリングを行うとともに、導入による効果の検証を実施しました。
- ・ 効果検証の結果等を踏まえ、令和9年度以降の包括管理業務の全市展開に向けた検討を実施し、実施方針を策定しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・ 麻生区モデルを引き続き実施し、モニタリングを行います（3年目）。
- ・ 令和9年度の包括管理業務の全市展開に向けた業者選定、契約締結及び業務開始準備を行います。

1-13 学校施設有効活用事業の見直し 【新規】

～R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
	実態の把握	方向性決定	準備、構築	新たな運用

《取組の背景》

- ・地域における市民のスポーツ・レクリエーション、生涯学習、文化活動、市民活動等の場として、校庭や体育館、特別教室等の学校施設を学校教育に支障のない範囲で市民に開放していますが、スケジュールを学校が紙で管理していることから、利用者からの問合せ対応といった事務が教職員の負担になっています。
- ・各学校に地域住民を中心に構成された学校施設開放運営委員会を設置し、本事業に係る業務（書類管理や集計作業、施錠管理、利用指導、利用調整等）を担っていただいておりますが、一部の学校では、担い手不足等の影響で、本事業に係る事務が教職員の負担になっています。

《取組内容》

- ・予約システム及びスマートロックを導入するとともに、利用者による相互協力を前提とした持続可能な運営体制への移行を順次進めていきます。

《取組の効果見込み》

- ・予約システムの導入によって予約状況がリアルタイムで可視化され、学校への問合せが減少することにより、負担が軽減されることが期待されます。
- ・学校施設開放運営委員会が担ってきた業務のうち、書類管理や集計作業、施錠管理といった業務を予約システム及びスマートロックが担うことによって、利用者による相互協力を前提とした運営体制への円滑な移行が期待されます。

- ・利用者による相互協力を前提とした運営体制へ移行することで、本事業に係る教職員の事務負担が軽減することが期待されます。

《令和7年度の取組》

- ・令和7年4月から全校（開放施設の無い川崎高等学校附属中学校、はるひ野小学校、柿生中学校並びに同年4月に開校した新小倉小学校を除く）で予約システム及びスマートロックについて、運用を開始しました。
- ・令和7年10月に新小倉小学校、令和8年3月に柿生中学校での運用開始に向けた支援を行いました。
- ・学校施設開放運営委員会について、担い手不足等の影響で教職員の負担となっている学校を中心に職員が出席し、制度の説明や意見聴取を行うことにより、利用者相互による運営体制を構築しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・予約システム等の円滑な運用に向けて業務の効率化や委託化の検討を進めるとともに、学校や利用者のニーズを適切に把握し、関係事業者と調整を図りながら、継続的な改善を行います。
- ・引き続き、学校施設開放運営委員会の体制強化が求められるため、連絡担当を中心とした利用者による協力体制の構築を図り、教職員の負担とならない持続可能な運営体制を構築していきます。

視点2 チーム体制の構築と学校を支える人員体制の確保

学校全体で対応を行うことで教育効果を高めつつ効率化も図ることができるよう、学校の組織力を充実させていく取組や、専門的な知見を持ち児童生徒に効果的な指導・助言が行える専門スタッフの効果的な配置などの人員体制の確保を進めていきます。

2-1 教育課題に対応した教職員配置の工夫 【拡充】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
	小学校における計画的な35人学級の推進			
	3年生	4年生	5年生	6年生
効果的な教職員配置の継続的な 検討・実施	小学校高学年における教科担任制の推進に向けた 専科指導教員の段階的な配置			
	国の加配定数の効果的な活用			

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

各学校の実情に応じて、少人数指導やティーム・ティーチング、少人数学級に活用している指導方法工夫改善対応教員の一部を専科指導教員へ振り替えて配置しました。

《取組の効果》

きめ細やかな指導の実施により教育環境が充実するとともに、小学校の学級担任の持ちコマ数が軽減されたことにより、教員の負担軽減にもつながりました。

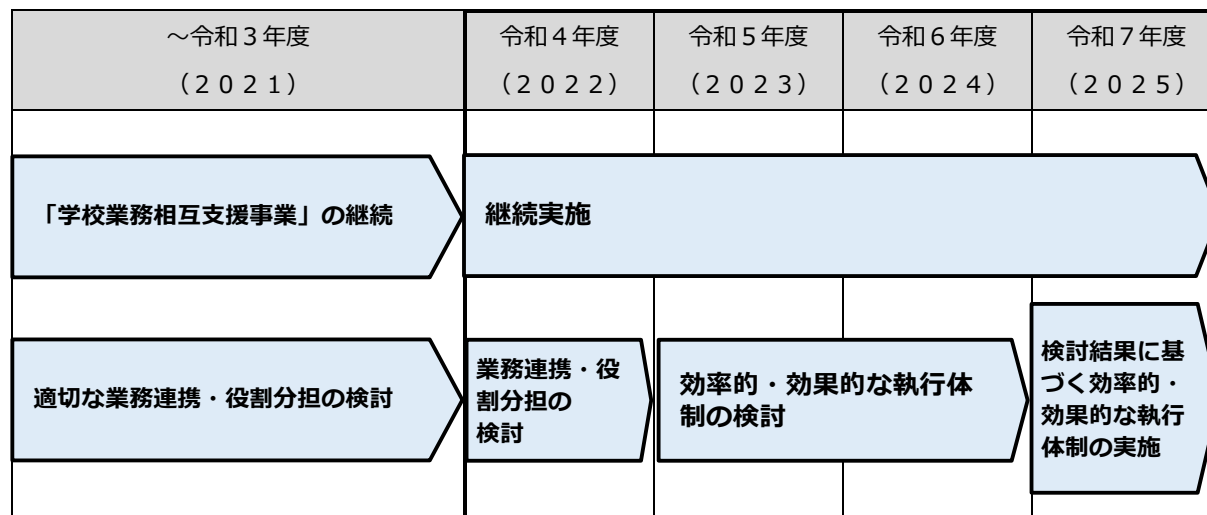
《令和 7 年度の取組》

- ・ 小学校全学年における 3 5 人学級化を実施しました。
- ・ 教科担任制推進担当教員をはじめとした専科指導教員の配置を拡充しました。

《令和 8 年度の取組予定》

- ・ 中学校第 1 学年における 3 5 人学級化を実施します。
- ・ 教科担任制推進担当教員をはじめとした専科指導教員の更なる推進を実施します。

2-2 学校事務職員の能力活用 【拡充】



《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

各区の中心となって業務を行う相互支援拠点校に、相互支援組織の運用及び業務を総括する地区代表者を配置するとともに、学校事務機能に関し相互に支援を行う学校業務相互支援事業を実施しました。また、効率的・効果的な執行体制の構築に向けて、学校事務職員の具体的な職務内容を整理しました。

《取組の効果》

学校業務相互支援事業により、学校事務職員の知識・技能等が向上しました。

《令和7年度の取組》

- ・相互支援事業における研修体制を継続実施しました。
- ・学校事務職員の在り方に関する今後の方向性（案）をとりまとめ、学校事務職員等に周知するとともに、モデル事業を開始しました。
- ・より効率的・効果的な業務執行体制の検討に向けた庁内検討会議を実施しました。

《令和８年度の取組予定》

- ・ 相互支援事業における研修体制を継続実施します。
- ・ 学校事務職員の在り方に関する検討を進めていきます。
- ・ 学校事務職員の在り方に関する今後の方向性（案）に基づくモデル事業を拡充していきます。
- ・ 職務モデル構築に関する研究指定校（２校）において、学校事務職員の能力活用に向けた先進事例を創出していきます。

2-3 教職員事務支援員等の効果的な配置 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
小学校・中学校全校に教職員事務支援員又は障害者就業員を配置	継続実施			
	学校の実情に応じた効果的な配置の検討			

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

平成30（2018）年度から試行的に配置し、令和2（2020）年度には、国の補正予算を活用して、同様の業務を担っている障害者就業員（チャレンジド・ワークス）と併せて、全ての小中学校に配置しました。また、活用事例集を作成し、各学校へ周知しました。

《取組の効果》

教員の子どもたちと関わる時間が増えるとともに、授業準備や教材研究の時間が確保できるようになりました。また、教頭や教務主任が校内巡回・教室支援する回数が増えました。

- ・小学校・中学校全校に各校の実情や障害者雇用の促進を考慮しつつ、教職員事務支援員又は障害者就業員チームを配置し、教職員の事務負担の軽減に寄与しました。

《令和7年度の取組》

- ・全ての小・中学校へ教職員事務支援員又はこれに代わる障害者雇用チームの配置を継続しました。
- ・令和6年度から、中学校における教職員事務支援員の勤務時間数を増やし、週30時間まで勤務可能とした取組を継続しました。
- ・学校の実情に応じた効果的な配置方法や勤務形態を検討しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・ 小学校・中学校全校への教職員事務支援員又は障害者就業員チームの配置を引き続き継続します。
- ・ 学校の実情に応じた効果的な配置方法や支援業務の内容について、継続して検討します。

2-4 部活動指導員の配置 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
中学校 51 校に 1 名配置	効果検証結果を踏まえ、配置拡充			
	55 名	66 名	81 名	104 名

《取組の背景》

部活動指導業務は、技術指導の他に大会・練習試合等の引率等もあるため、土日も含め従事時間が長く、長時間勤務の大きな要因の一つとなっています。また、競技経験のない教員は、指導に関して不安や負担を感じている割合が多く、教員の負担軽減を図る必要がありました。

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

平成30（2018）年度に中学校3校に配置し、効果検証を踏まえ、段階的に拡充して配置しました。

（平成30（2018）年度）3校 （令和元（2019）年度）7校 （令和2（2020）年度）22校
（令和3（2021）年度）51校

《取組の効果》

部活動指導員が技術指導を行うことにより、顧問教員は授業準備や教材研究、生徒指導等の時間を確保できたとともに、生徒の技術力の向上にもつながりました。また、週休日及び休日の引率業務を部活動指導員が行うことにより、休みを確保することができました。

《令和7年度の取組》

・部活動指導員延べ94名を配置（37校は複数配置）しました。

《令和8年度の取組予定》

・部活動指導104名を配置（うち、49校には2名配置）します。

2-5 専門スタッフの効果的な配置の継続 【拡充】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
学校司書	70名	92名	全小学校	
学校巡回スクールカウンセラー	15名に拡充、月2回程度定期派遣開始			
	小学校	特別支援学校		
スクールカウンセラー	中学校・高等学校拡充（年間42回）			
スクールソーシャルワーカー	11名	12名	13名	14名
ALT、理科支援員、総括学校司書	継続配置			

《取組の背景》

児童生徒を取り巻く課題が複雑化・多様化する中、専門的な知見を持ち、児童生徒への効果的な指導・助言や教員の支援を行う専門スタッフの配置の充実が求められていました。

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

学校を支える専門スタッフの効果的な配置を継続しました。

■ 主な専門スタッフの配置状況

名称	平成30 (2018)	令和元 (2019)	令和2 (2020)	令和3 (2021)	令和4 (2022)	令和5 (2023)	令和6 (2024)	令和7 (2025)
外国語指導 助手 (ALT)	小・中学校 86 名 高等学校 5名	小・中学校 96 名 高等学校 5名	小・中学校 10 7名 高等学校 6名	継続配置				
理科支援員	全小中学校に配置	継続配置						
学校司書	総括学校司書 21名 学校司書 28名	総括学校司書 21名 学校司書 35名	総括学校司書 21名 学校司書 42名	総括学校司書 21名 学校司書 56名	総括学校司書 21名 学校司書 70名	総括学校司書 18名 学校司書 92名	総括学校司書 19名 学校司書 114名	総括学校司書 20名 学校司書 115名
学校巡回スー クルカウンセラー	7名(要請のあつ た小学校を巡回)	継続			15名に増員し、 小学校へ月2回 程度定期派遣	小学校及び特別 支援学校へ月2 回程度定期派遣	継続派遣	
スクール カウンセラー	全中学校に配置	継続配置		全中学校(年間4 0回)全高等学校 に配置	全中学校・高等学 校に配置拡充(年 42回)	継続配置		
スクールソーシ ヤルワーカー	各区の教育担当 に配置(8名)	継続配置			11名配置	12名配置		

《取組の効果》

A L Tや理科支援員により授業の充実が図られるとともに、教員の負担軽減につながりました。スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーにより、児童生徒により効果的な指導・助言が行えました。

《令和7年度取組》

- ・(A L T、理科支援員) 配置の継続を行い、効果的な配置を継続しました。
- ・学校司書については、全小中学校に継続して配置を行うとともに、中学校等への配置の検討を行いました。
- ・総括学校司書については、年度途中の退職があり、欠員分補充の追加選考を行いました。定員(21名)を下回りました。
- ・学校巡回カウンセラー及びスクールカウンセラーについては継続した派遣及び配置を行いました。
- ・スクールソーシャルワーカーを1名増員し、各区複数名配置の体制充実を図った。

- ・特別支援教育サポーターの配置単価の増額（４，０００円／回→４，８００円／回）を実施。特別支援教育サポーターの令和７年度の配置回数は２１，４３８回

《令和８年度の取組予定》

- ・特別支援教育サポーターの令和８年度の予定配置回数は２３，７５５回
- ・引き続き、外国語指導助手、理科支援員を配置します。
- ・学校巡回カウンセラー及びスクールカウンセラーの継続派遣及び配置。
- ・小学校１５校に週１日のスクールカウンセラーを配置し、段階的に、小学校・特別支援学校へ拡充の予定。
- ・学校司書の全小学校の継続配置、中学校等への順次配置

2-6 法律相談弁護士の配置 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
法律相談弁護士の配置	継続実施			

《取組の背景》

学校において発生する様々なトラブル解決のため、学校法律相談を外部の弁護士に委託して実施するのではなく、職員として任用し、法的な観点からの学校への支援体制の拡充を検討していました。

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

令和元（2019）年度から、週1日フルタイム勤務の法律相談弁護士を任用し、学校からの相談に応じるとともに、いじめ事案及び学校事故事案について、教職員を対象とした研修を実施しました。

【相談件数実績】

（令和5（2023）年度）137件 （令和6（2024）年度）108件 （令和7（2025）年度）145件

《取組の効果》

学校からの相談に対し、法的側面からの助言や、保護者との面談への同席等により、相談体制の構築につながりました。

《令和7年度の取組》

- ・引き続き、弁護士の任用を継続しました。
- ・学校側の希望に応じ、電話相談を実施しました。
- ・学校が弁護士への法律相談を活用しやすくすることにより、学校の対応力を支えるため、学校から弁護士への直接相談の取組を試行実施

しました。【新規】

- ・学校が、区・教育担当や弁護士と連携しながら対応できるよう、川崎区・教育担当への弁護士配置を試行実施しました。【新規】
- ・学校の教職員に向けた研修を実施しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・弁護士を1名から2名に増員して、学校への支援体制を拡充します。(川崎区・教育担当の1名に加え、高津区・教育担当に1名を配置)

【新規】

- ・学校側の希望に応じ、電話相談を実施します。
- ・学校から弁護士への直接相談の取組を実施します。
- ・学校の教職員に向けた研修を実施します。

視点3 働き方・仕事の進め方に関する意識改革の推進

限られた時間で最大限の教育効果を発揮していくためには、教職員が心身共に健全な状態でゆとりを持って子どもたちと向き合えることが必要なことから、教職員自身が安心し、誇りを持って働くことができるよう、勤務時間に対する意識改革や心身ともに健康を維持できる取組を進めていきます。

3-1 教職員一人ひとりの働き方に関する意識改革 【拡充】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
業務改善好事例の共有を通じた 意識改革	継続実施			
働き方・仕事の進め方改革に関する 研修の実施	働き方・仕事の進め方改革に関する研修の拡充			

《取組の背景》

学校の働き方改革を推進していくためには、教職員の負担軽減策と併せて、教職員一人ひとりが勤務時間を意識しながら、より短い時間で効果を高めていく意識を持ち、自身の働き方を見つめ直す必要があります。

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

「働き方・仕事の進め方改革だより」や業務改善事例集を発行し、所定の勤務時間外における勤務の状況や、働き方改革の取組、業務改善事例を紹介するとともに、意識改革につながる研修を実施しました。また、学校の重点目標や経営方針、学校評価や人事評価にも働き方改革の視点を盛り込みました。

《取組の効果》

研修への参加や、好事例の横展開により、教職員一人ひとりが改善意識を持ち、働き方改革に対する意識の醸成につながりやすくなりま

した。

《令和7年度の取組》

- ・意識改革につながる研修【2回】を8月に実施しました。
- ・令和5、6年度に実施した勤務実態調査をもとに、業務改善等を総合的に進める小中学校の23校の実践校に対してワークショップ等による個別支援、高等学校及び特別支援学校での意見交換会、教員のステージ別研修等を実施しました。
- ・教育委員会事務局職員を対象とした、働き方改革に係るファシリテーター養成講座を実施しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・業務改善等を総合的に進める小中学校の実践校を新たに募集し、ワークショップ等による個別支援を実施するとともに、昨年度の実践校のフォローアップ、教員のステージ別研修等を実施していきます。
- ・学校運営の重要な役割を担う教務主任に対して、情報発信及び事例共有の場とする研修を実施いたします。

3-2 出退勤時刻の管理 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
ICカードによる出退勤時刻の管理	継続実施			

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

平成31（2019）年4月からICカードによる出退勤時刻の管理を開始し、令和3（2021）年9月には、職員情報システムの改修により、教育職員本人及び管理職が時間外在校等時間をリアルタイムで把握できるようになりました。

また、令和2（2020）年6月に、教育職員の時間外在校等時間の上限を規則に定め、超過した教育職員の事後検証を実施しました。

《取組の効果》

教職員一人ひとりが自らの在校等時間を客観的に確認することで、勤務時間に対する意識が醸成されるとともに、健康管理や業務改善のフォローアップにつながりました。

《令和7年度の取組》

- ・規則の上限時間を令和6年度に超えた教育職員の事後的な検証の実施を各学校に依頼し、対象となる学校にアンケートを実施しました。
- ・事後的な検証を取りまとめ、上限時間を超えた要因、長時間勤務の解消に効果的な取組、課題等を共有しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・これまでの取組を踏まえ、継続実施していきます。

3-3 学校閉庁日の実施 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
学校閉庁日の実施	継続実施			

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

平成30（2018）年度に夏季休業中の3日間を対象日として試行実施し、令和元（2019）年度から本格実施しました。

（平成30（2018）年度） 夏季3日間（試行実施）
（令和元（2019）年度） 夏季3日間（小・中・特別支援学校で実施）
（令和2（2020）年度以降） 夏季3日間及び冬季2日間（全校種で実施）

《取組の効果》

・学校閉庁日はいずれの日も教職員全体の9割程度が年次休暇等を取得でき、心身のリフレッシュにつながりました。

《令和7年度の取組》

・全校種で夏季3日間及び冬季2日間の学校閉庁日を引き続き実施しました。
・令和7年度から「体験的学習活動等休業日」である「かわさきホリデー&スタディ」（通称「ホリスタ」。かわさき家庭と地域の日から名称変更）のうち、10月の固定利用日（高等学校においては各校で定める日）を正式に学校閉庁日として実施しました。

《令和8年度の取組予定》

・全校種で夏季3日間（8月12日～14日）、冬季2日間（12月28日及び1月4日）及び「ホリスタ」1日間（10月13日、高等学校においては各校で定める日）の計6日間を学校閉庁日として実施します。

3-4 部活動指導業務の見直しに向けた取組 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
部活動に係る方針の遵守 休日の部活動の地域移行に向けた検討 部活動指導業務の見直し	継続実施			

《取組の背景》

部活動は、人間関係の構築や自己肯定感の向上など教育的意義が高いものと考えられますが、同時に教員の長時間勤務の一因であり、休日出勤の主な業務内容に挙げられる等、負担感の強い業務となっているため、一定の基準に基づいた活動運営が必要です。

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

平成30（2018）年5月に策定した「川崎市立学校の部活動に係る方針」に基づき、各校においてバランスの取れた部活動の運営を行うとともに、保護者や関係団体等に対して周知し、理解を求める取組を実施しました。また、休日の部活動の地域移行に向けた実践研究を実施しました。

■ バランスの取れた部活動の運営について（基準）

	平日	土曜日及び日曜日（週末）
週の休養日（※1）	少なくとも1日	少なくとも1日以上
活動時間	2時間程度	3時間程度（※2）
ノ一部活動デー	週の休養日以外に月予定の中に設定	
早朝練習（朝練習）	活動時間に含めるものとし、実施する場合は、生徒・家庭・教員の過度な負担とならないよう実施基準を明確にする	

※1 週末に大会参加等で活動した場合は、休養日を他の日に振り替え、事前に振替日を生徒・家庭に周知する。

※2 学校の休業日も同様

《取組の効果》

生徒が運動、食事、休養及び睡眠のバランスが取れた生活が送れるようになっており、教員の負担軽減の実現にもつながりました。

《令和7年度の取組》

- ・川崎市立学校の部活動に係る方針の遵守に向け、より詳細な実態把握ができるようフォローアップ調査を実施しました。
- ・休日の部活動の地域移行に向けた検討のため、中学校の運動部では2校10部活、文化部では6校6部活で実践研究を継続実施しました。
- ・川崎市立中学校の部活動に係る懇談会を2回実施しました。
- ・今後の部活動の在り方を検討するために、「部活動生徒代表者会議」を開催（8月8日）し、全市立中学校52校の代表生徒が参加しました。
- ・引率の見直しに伴う効果検証（公用スマホの利用状況等）を実施しました。
- ・「かわさき部活動ガイドライン」を策定しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・「かわさき部活動ガイドライン」の遵守に向け、より詳細な実態把握ができるようフォローアップ調査を実施します。
- ・休日の部活動の地域移行に向けた検討のため、中学校の運動部では2校10部活、文化部では6校6部活で実践研究を継続実施します。
- ・川崎市立中学校の部活動に係る懇談会を2回（予定）実施します。

3-5 ヘルスリテラシー向上の取組 【継続】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
ヘルスリテラシーの普及啓発 産業医職場巡視、ストレスチェック の集団分析結果の活用など	継続実施			
「川崎市教職員のこころの健康づくり 指針」策定	指針に基づく取組の実施及び進捗管理			

《取組の背景》

教職員が心身ともに健康を維持して教育に携わることができるよう、教職員一人ひとりが自身の健康増進の意義を十分認識し、ヘルスリテラシー※を向上させることが重要です。

《第1次取組期間（～令和3年度）の取組内容》

個別相談、健康セミナー、各種研修等により心と身体のヘルスリテラシーの普及啓発を実施するとともに、産業医による巡回面接や、タブレットを活用した遠隔面接、保健相談員による巡回相談を実施しました。また、産業医職場巡視、ストレスチェックの集団分析結果等を通じて、組織において健康課題を共有しました。令和4年度に、教職員のメンタルヘルス対策の基本方針を取りまとめた「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」を策定しました。（計画期間は、令和4年度から令和7年度）

《取組の効果》

心身の不調を未然に防ぐ1次予防対策が充実することにより、教職員が自らの健康状態に気づき、意識するきっかけとなりました。また、組織や管理職は、職場巡視結果やストレスチェック集団分析結果及び研修等を通して健康課題への意識が高まりました。

《令和7年度の取組》

- ・産業医職場巡視や巡回健康相談などを活用し、教職員・管理職、学校現場との顔の見える関係づくりを推進するとともに、面接が必要と判断されながら面接が出来ていなかった教職員に産業医面接を実施しました。
- ・産業医職場巡視や巡回健康相談の際には、管理職と職場の健康課題の共有や意見交換を行い、管理職や健康推進室（保健相談員等）の役割の確認と連携強化を図りました。
- ・メンタルヘルス 1 次予防対策として、初任教職員等に精神保健相談員が巡回面談を行いました。
- ・教職員安全衛生委員会や健康管理検討委員会等を活用し、「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」に基づく取組の実施及び進捗管理を行いました。
- ・特別職非常勤の産業医 3 名の増員（5 名→8 名）により職場担当制（区担当）を敷いて、産業医・健康管理保健相談員との連携を図り、教職員のメンタルヘルス対策を推進しました。
- ・令和 7 年度に、「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」の改定に合わせ、「川崎市職員メンタルヘルス対策第 1 期実施計画」及び給特法における業務量管理・健康確保措置実施計画である「未来を育む学校サポートプログラム」と連動した「教職員のこころの健康づくり第 1 期実施計画」を作成しました。（令和 8 年度策定／計画期間：令和 8 年度から令和 11 年度）

※ヘルスリテラシーとは、健康情報を入手し、理解し、活用するための知識、意欲、能力であり、それによって、日常生活におけるヘルスケア、疾病予防、ヘルスプロモーションについての判断や意思決定を通して、生涯を通じて生活の質を維持・向上させることができるもの

《令和 8 年度の取組予定》

- ・「教職員のこころの健康づくり第 1 期実施計画」は、全ての年代でメンタルヘルス不調による長期療養者を減少させることを目標に取組を実施します。
- ・「教職員のこころの健康づくり第 1 期実施計画」に基づく取組の実施及び進捗管理を行います。

【取組の方向性 1】

職場のストレス要因を把握・分析し、その結果を活用し、教職員が健康で働きやすい環境づくりを推進する。

（新規）複雑困難な事案への対応と安全性が担保された学校職場づくりへの支援を行います。

（拡充・強化）学校安全衛生委員会等の活動の強化に取組みます。

【取組の方向性 2】

メンタルヘルスに関する研修・啓発を進め、自らがこころの健康を保ち続けられるようセルフケア及びヘルスリテラシーの向上を図る。

（新規）効果的なラインケアの在り方の検討を行います。

（拡充・強化）時間外在校等時間の把握と産業医面接を適切に実施します。

【取組の方向性 3】

メンタルヘルス不調の教職員へ早期に相談支援を行い、専門的な支援を行うことで重症化の防止に努める。さらに、休職者への早期回復と円滑な職場復帰、再発防止を目指す。

（拡充・強化）巡回健康相談を拡充して実施します。

（拡充・強化）教育委員会における産業保健体制の充実に取組みます。

3-6 多様な働き方の推進 【新規】

～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
教育職員等の時間休取得制限の撤廃に関する課題整理	教育職員等の時間休取得制限の撤廃の実施			
長期休業期間における在宅勤務によるオンライン研修の試行	長期休業期間における在宅勤務によるオンライン研修等の実施			

《取組の背景》

時間単位の年次休暇の取得の上限は、事務局、学校ともに年度内において5日以内となっていました。授業、給食指導、児童生徒指導等の業務に従事する教育職員等は、その勤務の特殊性から、1日単位や半日単位での休暇が取得しづらい状況にあり、休暇取得促進のために、勤務状況に則した休暇制度の整備が求められていました。また、多様な働き方の観点から、教員に整備されたGIGA端末を活用した在宅勤務について検討していく必要がありました。

《取組内容》

教育職員等の勤務形態の特殊性を鑑み、令和4年度の時間単位の年次休暇取得の上限の撤廃、「GIGA端末によるオンライン研修受講に係る在宅勤務実施要領」の制定に加え、時差勤務の試行実施等により、教育職員等の働きやすい環境づくりを目指します。

《令和7年度の取組》

- ・令和4年度に実施した教育職員等の時間単位の年次休暇取得制限の撤廃及び長期休業期間における在宅勤務によるGIGA端末を活用した研修の取組について、引き続き推進しました。
- ・教育職員等の時差勤務の試行について、市立学校175校のうち希望する149校（85.1％）で実施しました。

《令和8年度の取組予定》

- ・「GIGA端末によるオンライン研修受講に係る在宅勤務実施要領」に基づき、長期休業期間における在宅勤務によるGIGA端末を活

用した研修の取組について、引き続き推進します。

- ・教育職員等の時差勤務制度について、令和8年4月から正式に実施します。

3-7 学年始休業の変更 【継続】

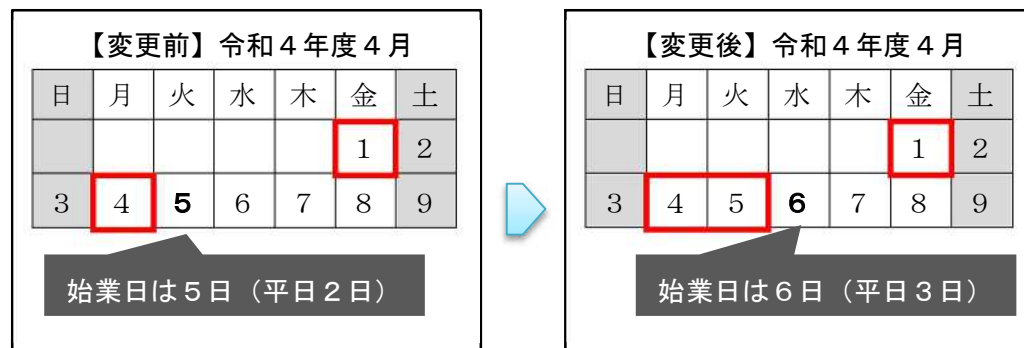
～令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)	令和6年度 (2024)	令和7年度 (2025)
学年始休業変更に向けた課題整理	学年始休業 変更の試行	試行の検証を踏まえ、管理運営規則の見直し		

《取組の背景》

市立学校の始業式・入学式は、令和3年度までは毎年4月5日となっていました。年度によっては、新年度初日の4月1日から平日が2日間しかない場合もあり、新学期開始に向けた準備時間が十分に確保できないという課題がありました。

《取組内容》

始業日までの平日を最低3日間確保するため、管理運営規則の見直し等を含め検討していきます。



《取組の効果見込み》

学級・学年・教科担任の準備時間や、教職員の共通理解の時間が確保され、年度当初の多忙な状況の改善につながると考えられます。

《令和7年度取組》

- ・学年始休業の変更実施を継続しました。

《令和8年度取組予定》

- ・学年始休業の変更実施を継続します。